



Met gelijkheid wint iedereen!

Genderzakboekje



Inhoud

Voorwoord	3
Actiepunt 1: Werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking	5
Checklist	5
Tips om werk te maken van meer representativiteit	6
Aan de slag	7
Actiepunt 2: Kwaliteiten en talenten V/M inzetten in het vakbondswerk	8
Checklist	8
Tips om te werken aan een mix van kwaliteiten in je groep	9
Aan de slag	10
Actiepunt 3: Werken aan een vakbondscultuur voor V/M	10
Checklist	11
Tips om te werken aan een vakbondscultuur waarin zowel vrouwen als mannen zich goed voelen	12
Aan de slag	13
Actiepunt 4: Belangen verdedigen van werknemers en werkneemsters	14
Checklist	14
Tips om gelijke kansen v/m op de syndicale agenda te zetten	15
Aan de slag	20
Actiepunt 5: Werk maken van minstens 1/3e vrouwen in de vakbond en meer gelijke kansen V/M	22
Checklist	21
Tips om te ijveren voor een actieplan gelijke kansen v/m in je verbond of centrale (mocht dat er nog niet zijn)	22
Tips om een actieplan gelijke kansen op te maken	22
Aan de slag	23
Genderwoordenlijst	25
Nuttige websites	27

Voorwoord

Mannen en vrouwen zijn anders. Niet alleen biologisch en fysiek, ook socio-cultureel zijn mannen en vrouwen verschillend. Bepaalde eigenschappen worden als eerder ‘mannelijk’ en andere als eerder ‘vrouwelijk’ bestempeld. Die socio-culturele verschillen vatten we in de term ‘gender’.

Bij gender denken we vaak aan ‘genderprobleem’. De verschillende eigenschappen van mannen en vrouwen worden namelijk anders gewaardeerd. In zowat alle culturen worden ‘mannelijke’ competenties hoger gewaardeerd dan ‘vrouwelijke’. Ook en vooral op beroepsvlak. Als over gender wordt gesproken gaat het vaak over ongelijke kansen van mannen en vrouwen.

Wettelijk is de gelijkheid van vrouwen en mannen geen probleem meer. Meisjes krijgen net als jongens toegang tot het onderwijs. Vrouwen en mannen in gelijkwaardige functies moeten volgens de wet evenveel verdienen. Maar... in de praktijk is die gelijkheid op vele punten nog niet gerealiseerd. Als vakbond is het onze verantwoordelijkheid om werk te maken van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, werknemers en werkzoekenden.

We moeten ook naar onze eigen organisatie durven kijken. Hoewel we bijna even veel mannelijke als vrouwelijke leden tellen, blijven vrouwelijke militanten ondervertegenwoordigd in onze vakbondswerking en in de ACV-instanties waar beslissingen worden genomen. Gelijke kansen in de vakbond gaat over veel meer dan cijfers en evenwichten. Het gaat ook over de manier waarop de vakbond werkt, over het inzetten van kwaliteiten van militanten, over de inhoudelijke klemtonen die we leggen om in te spelen op noden van werkneemsters en werknemers. Maar het gaat ook over de cultuur van de vakbondswerking.

Dat we al werk maken van gelijke kansen bewijzen tal van activiteiten in de verbonden, beroepscentrales en op ACV Nationaal. Dat is een goede evolutie. We zetten stappen vooruit, kleine weliswaar,

maar wel realistisch en zichtbaar. Dit Genderzakboekje kan een hulp zijn om concrete inspanningen te ondersteunen en te versterken, zodat er op de werkvloer en in de vakbondswerking echt werk gemaakt wordt van gelijkheid.

Dit zakboekje is opgebouwd rond vijf actiepunten. Elk actiepunt wordt ondersteund door een checklist met vragen en een lijstje met tips hoe je er werk van kan maken. Bespreek met je militantenkern de vragen en tips, en vertaal ze naar je eigen situatie. Als je hierbij ondersteuning wil, schakel dan de vrijgestelden in in je verbond of centrale die de genderwerking of de gelijke kansenwerking opvolgen, of de Samenwerkers.

We beperken ons in dit zakboekje tot gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Denk er zeker ook aan om werk te maken van gelijke kansen voor mensen met en zonder migratieachtergrond, voor mensen met een beperking, voor oudere werknemers, voor holebi's enz.

Wij wensen je volharding en succes. Dit zakboekje zet je hopelijk mee op weg!

Actiepunt 1: Werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking

Het ACV streeft naar meer democratie en rechtvaardigheid in de samenleving... en dus ook naar gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Ook op dat vlak willen we het goede voorbeeld geven. Het aantal werkende vrouwen blijft toenemen en in het verlengde daarvan sluiten steeds meer vrouwen zich voor hun belangenbehartiging aan bij een vakbond en dus bij het ACV. Ondertussen zijn 47% van de ACV-leden vrouwen. Maar voorlopig vertaalt zich dat nog niet in een evenredig aantal vrouwen die vakbondsverantwoordelijkheid opnemen in de ondernemingen en/of de interprofessionele werking. Slechts 37% van de ACV-militanten zijn vrouwen. En, ondanks inspanningen, blijft voorlopig ook de aanwezigheid van vrouwen in beslissingsorganen binnen de vakbond ondermaats. Er blijft werk aan de winkel dus!

HET ACV IN 2018

(cijfergegevens uit het voortgangsrapport, Algemene Raad 2018)

- Vrouwen in de nationale en regionale beslissingsinstanties: 35%
- Vrouwelijke militanten: 37%
- Vrouwelijke leden: 47%

Checklist

Een representatieve vakbond begint aan de basis. Is er een evenwicht tussen v/m? Zoniet, hoe komt dat?

- Hoeveel v/m participeren in je vakbondswerking (lokaal, regionaal, ondernemingskern, belangen-groep...)?
- Is het aantal v/m militanten in je kern een weerspiegeling van het aantal v/m in het bedrijf?

- Hoeveel v/m stonden er op de lijsten bij de vorige sociale verkiezingen? En op welke plaatsen?
- Hoeveel v/m werden verkozen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging?
- Worden ook niet-verkozenen betrokken bij de werking, vorming...?

Is er weerstand om aan meer evenwicht te werken (zie ook actiepunt 2)?

- Spelen er vooroordelen en bepaalde verwachtingen ten aanzien van mannen/vrouwen?
- Hoe wordt in jouw onderneming, organisatie gedacht over mannen en vrouwen en vakbondsengagement?

Tips om werk te maken van meer representativiteit

Leer omgaan met de verschillen tussen mannen en vrouwen!

- Mannen en vrouwen denken en handelen vaak verschillend: gespreksonderwerpen op tafel brengen, manier van vergaderen, samenwerken, leggen van contacten, beslissingen nemen, wijze van denken.
- Neem de tijd om inzicht te krijgen in die verschillen. Wil je v/m aanspreken voor je werking, wees je dan bewust van die verschillen. Vertrek vanuit de positie van v/m.

Bereid je voor op weerstand!

- Vrouwen zijn doorgaans moeilijker te overtuigen!
- Laat je niet te snel ontmoedigen door struikelblokken die vooral vrouwen ervaren: gezin, gebrek aan steun van de partner, het onbekende van de vakbond.
- Overtuig mannen en vrouwen met eerlijke argumenten.
- Zoek samen naar oplossingen.

Ga voor een persoonlijke aanpak!

- Spreek nieuwe mensen persoonlijk aan.
- Durf hen meermaals aan te spreken.
- Leg uit waarom je precies hen aanspreekt.

Eén wordt makkelijk twee!

- Werk mee aan een imago van het ACV dat er wil zijn voor en door mannen én vrouwen.
- Laat vrouwen/mannen – in een ondervertegenwoordigde positie – op de voorgrond treden; zo trek je andere mannen/vrouwen aan.
- Werk met herkenbare verhalen om nieuwe militanten – v/m – aan te spreken.
- Soms helpt het vrouwen door vrouwen te laten aanspreken en mannen door mannen
- Heb zeker aandacht voor vrouwelijke kandidaten in de aanloop van en tijdens de campagne voor de sociale verkiezingen.

Aan de slag

Werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Tijd om die om te zetten in acties.

- In welke groepen of instanties is er een ondervertegenwoordiging?
- Bcijfer het onevenwicht (bv. plaatselijke werking: 2 vrouwen en 10 mannen), leeftijd, beroepsgroep...
- Ga in groep na wat de oorzaken van het onevenwicht zijn.
- Bcijfer de doelstelling die je wil bereiken: bv. 1/3e vrouwen.
- Welke actievoorstellen heb je om de werking/instanties representatiever te maken?
- Via welke lopende of nieuwe initiatieven kan je je werking representatiever maken?
- Welke stappen ga je (de groep) ondernemen om meer evenwicht aan te moedigen?

Actiepunt 2: Kwaliteiten en talenten V/M inzetten in het vakbondswerk

Zowel mannen als vrouwen zijn nodig in het vakbondswerk. Mannen en vrouwen hebben elk hun kwaliteiten en talenten, ze vullen elkaar aan. Een vakbondskern bestaat best uit mensen met verschillende eigenschappen, zowel assertieve mensen met een luide stem, strijdvaardige mensen, maar ook mensen met een luisterend oor, empathie, gericht op overleg en compromis zijn nodig. In je vakbondswerking ga je best op zoek naar mensen met die kwaliteiten die nog niet of te weinig in de groep aanwezig zijn. Zo bekom je een evenwichtige militantengroep, representatief voor de werknemersgroep.

Checklist

- Ga na of je vakbondswerking een goede mix is van mensen naar geslacht, afkomst, leeftijd... en een goede mix is van kwaliteiten en talenten.
- Welke kwaliteiten en eigenschappen schrijf jij toe aan de 'geschikte' ploeg van militanten?
- Heb je naast kwaliteiten als 'beschikbaar zijn', 'een luide stem hebben' ook aandacht voor kwaliteiten als 'goed kunnen luisteren', 'in groep kunnen werken', 'gericht zijn op overleg', 'contacten leggen'?
- Welke kwaliteiten ontbreken in jouw militantenkern?
- Welke kwaliteiten zouden je militantenkern kunnen versterken?

Tips om te werken aan een mix van kwaliteiten in je groep

- Belangrijk is dat je militantenkern een afspiegeling is van je personeelsbestand. Dan heb je een grote kans dat de problemen en verzuchtingen van de mensen voor wie je opkomt aan bod komen.
- Sluit geen kwaliteiten en vaardigheden uit.
- Vertrek vanuit interesses, kwaliteiten en behoeften eerder dan een strikt profiel op te leggen.
- Spoor collega's-militanten aan te doen waar ze goed in zijn.

Aan de slag

Kwaliteiten en talenten v/m inzetten in het vakbondswerk

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Tijd om die om te zetten in acties.

- Maak samen een inventaris van de kwaliteiten/talenten die in de groep aanwezig zijn.
- Welke (verborgen) talenten heb je in je groep? Hoe kan de groep eenieders talenten beter tot zijn recht laten komen?
- Welke talenten zie je in je omgeving die een meerwaarde zouden kunnen betekenen voor je werking?
- Welke stappen kan de groep ondernemen om nieuwe talenten aan te trekken?
- Wie kan je hierbij helpen?

Actiepunt 3: Werken aan een vakbondscultuur voor V/M

De vakbond is een echt mannenbastion, waarin vrouwen geen kansen krijgen, hoor je wel eens zeggen. Dat imago achtervolgt ons, maar komt – gelukkig maar – niet meer volledig overeen met de realiteit. Er werken immers meer vrouwen in het ACV dan vroeger, het aantal vrouwelijke secretarissen en het aantal vrouwen in beslissingsinstanties stijgt.

Maar deels hebben de kwatongen wel gelijk. Omdat in het ACV jarenlang vooral mannen de dienst uitmaakten, is de cultuur nu nog altijd vooral een mannelijke cultuur. Allerlei gewoonten tonen dat aan. Denken we maar aan vergaderen op vroege en late tijdstippen, de informele babbels na de formele vergaderingen waar beslissingen worden genomen, het permanent beschikbaar moeten zijn, grimmige onderhandelingen en harde acties, mufte vergaderzaaltjes...

Deze mannelijke cultuur stoot vele vrouwen, maar... ook meer en meer mannen tegen de borst. Bijsturingen zoals een vergadercultuur van luisteren en inspraak van iedereen, beperktere vormen van vakbondsenagement, aantrekkelijke vergader-/werkomgeving, meer aandacht voor thema's als deeltijdse arbeid, kwaliteit van de arbeid, flexibiliteit, loondiscriminatie enz. leiden tot een vakbond waar zowel mannen als vrouwen zich thuis voelen.

Checklist

- Neem je vakbondswerking onder de loep. Hoe goed ken je elkaar? Hoe ga je met elkaar om?
- Hoe verlopen vergaderingen? Duur, tijdstip, plaats...

- Wat wordt er gedaan vóór en na de vergaderingen?
- Worden er tijdens informele vergaderingen belangrijke beslissingen genomen?
- Is er openheid en respect voor elkaars mening? Is er aandacht voor waardering?
- Wordt er veel samengewerkt of is het ieder voor zich?
- Krijgt iedereen evenveel taken?
- Is er een luisterbereidheid?
- Kunnen gewoontes en traditie in vraag worden gesteld? Zijn er taboes?
- Welke thema's worden belangrijk geacht, welke thema's komen (te) weinig aan bod?
- Is er een verschil in opvattingen tussen mannen en vrouwen over bepaalde thema's?

Tips om te werken aan een vakbondscultuur waarin zowel vrouwen als mannen zich goed voelen

- Bekijk de manier van vergaderen kritisch: vergadertijdstip en –duur, plaats...
- Werk aan een vergaderstijl die deelname en betrokkenheid van iedereen garandeert.
- Maak er geen gewoonte van om van de agenda af te wijken, werk efficiënt en oplossingsgericht.
- Opgelet voor informele vergaderingen: geen belangrijke beslissingen, tenzij ze nadien worden meege-deeld.
- Grijp in wanneer mensen niet luisteren naar elkaar.
- Geef verlegen mensen het woord; betrek hen bij de vergadering en de werking.
- Volg een cursus rond gender om gelijkheid beter te integreren in je syndicale acties.
- Sta open voor behoeften rond kinderopvang, vervoer...
- Overdonder nieuwelingen niet met verhalen van gisteren; werk toekomstgericht.
- Spreek nieuwe mensen aan vanuit de problemen van vandaag.
- Werk rond thema's waar jonge werknemers van wakker liggen en betrek hen er bij. Combinatie arbeid en gezin, kwaliteit van werk, werkbaar werk zijn echte vakbondsthema's. Zie ook actiepunt 4.
- Zorg ervoor dat de vergaderingen aangenaam verlopen; vermijd een saaie sfeer.

Maak een leidraad voor vakbondsvergaderingen

Voorbeelden van wat je kan opnemen in je leidraad

- Dag en uur van de vergadering worden vastgelegd. Bepaal wanneer vergaderen niet kan.
- Geef vergaderingen een maximumduur en leef die na.
- Bij elke uitnodiging voor een vergadering hoort een agenda en de nodige documenten om de vergadering voor te bereiden.
- Op de uitnodiging staat de vermoedelijke duur van de vergadering, die nooit langer zal zijn dan de maximumduur waarin de leidraad voorziet.
- De vergadering begint stipt.
- Bij het begin van elke vergadering spreek je af in welke volgorde de agendapunten aan bod zullen komen.
- Als de agenda niet is afgewerkt op het geplande einduur wordt eerst beslist of de vergadering wordt voortgezet.
- In het verslag vermeld je hoeveel personen gebleven zijn na het geplande einduur van de vergadering maar er worden geen namen genoemd, tenzij vooraf werd beslist duidelijk te noteren wie wanneer aanwezig was.
- Een deelnemer krijgt als taak alle informatie die na het geplande einduur is gegeven, te bezorgen aan wie niet tot het einde is gebleven.
- In de discussies houdt men zich aan het onderwerp.
- De voorzitter/voorzitster ziet toe op wederzijds respect en verhindert persoonlijke aanvallen.
- De voorzitter/voorzitster geeft iedereen het woord en beperkt spontane reacties.
- De voorzitter/voorzitster ziet erop toe dat iedereen de kans krijgt haar/zijn mening te geven (ook wie verlegen is...).
- ...

Werken aan een vakbondscultuur voor v/m

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Tijd om die om te zetten in acties.

- Neem de cultuur van de werking onder de loep. Welke problemen en uitdagingen zie je?
- Overloop de vragen uit de checklist.
- Maak een lijstje van de knelpunten of uitdagingen die de groep wil aanpakken: vergadergewoonten, bepaalde activiteiten van de werking, omgaan met elkaar, andere thema's aan bod laten komen.
- Je kan niet alles tegelijkertijd aanpakken, spreek af waar je voorrang aan geeft.
- Zoek naar goede voorbeelden bij collega's die je zouden kunnen inspireren.

Actiepunt 4: Belangen verdedigen van werknemers en werkneemsters

Ondanks de sociale vooruitgang op het vlak van arbeid en inkomen, blijft vandaag nog **altijd directe en indirecte discriminatie** bestaan. Daar wil het ACV wat aan doen. Zowel op het werk als via de interprofessionele werking.

Checklist

- Komen aspecten van gelijke kansen van v/m op vakbondsvergaderingen aan bod?
- Komen ze ook aan bod in het sociaal overleg in de onderneming, sectoraal of in het overleg met de lokale overheid?
- Heb je zicht op het aantal vrouwen/mannen in je bedrijf, in de functies, op diverse posities?
- Heb je zicht op de problemen van werkzoekenden, v/m, in hun zoektocht naar een job?
- Ken je de (verschillende) behoeften en bekommernissen van werkende en werkzoekende vrouwen/mannen, bijvoorbeeld kinderopvang, combinatie arbeid en gezin, van alleenstaande ouders...?
- Betrek je zowel vrouwen als mannen (zowel in aantal als qua inbreng) bij je vakbondswerking in de onderneming, sectoraal, lokaal, regionaal? Is er aandacht voor de thema's die vrouwen/mannen op de syndicale agenda en onderhandelingen/overleg willen zetten?
- Is er een loonkloof in je bedrijf? Heb je dat al onderzocht?
- Is er binnen het personeelsbeleid aandacht voor gelijke kansen v/m: werving en selectie, onthaal, opleiding, erkenning van verworven competenties, doorstroming, arbeid en gezin...?

Tips om gelijke kansen v/m op de syndicale agenda te zetten

- Begin met de aanwezigheid van v/m in het bedrijf in kaart te brengen: functie, positie, verhouding deeltijds/vol tijds, tijdelijk werk, opleiding...
- Gebruik hiervoor de informatie uit de sociale balans en het rapport van de bezoldigingsanalyse die ondernemingsraden elke 2 jaar moeten ontvangen.
- Op www.nulprocent.be vind je de brochure “Pak de loonkloof in je onderneming aan”. Hierin wordt stap voor stap uitgelegd hoe je nagaat of er een loonkloof, glazen plafond ... is in je onderneming en wat je kan doen om dit aan te pakken. Gebruik ook de online tool “Scan je onderneming” die je allerlei sociale cijfergegevens toont over ondernemingen uit de privésector.
- Ga na of er gevallen van (indirecte) discriminatie zijn: bij aanwerving, doorstroom, vormingskansen, lonen... Bespreek dit onder militanten.
- Bespreek met de werkgever om jaarlijks een gelijkekansenrapport met cijfergegevens in de ondernemingsraad aan bod te laten komen of om een diversiteitsplan uit te werken met aandacht voor v/m-gelijkheid en kansengroepen.
- Informeer je over de sociale wetgeving rond gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zie ACV-Weg-wijzer Sociale Wetgeving
- Ga na op welk van volgende thema's je best in een eerste fase focust.



Thema 1 Loonkloof

Studies tonen verschillende oorzaken van de loonkloof. Het verslag over de loonkloof in België, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (in 2017) schrijft 48,2% van de kloof toe aan verklaarbare factoren (wat niet betekent dat deze legitiem zijn!). De belangrijkste oorzaken schui-

len in de functie, de sector, het type contract... ... Vrouwen werken immers vaker in slechter betaalde beroepen, lagere en/of minder gewaardeerde functies, in sectoren die minder winst maken, met meer preciaire arbeidsvoorwaarden zoals overeenkomsten van bepaalde duur en in deeltijdse en flexibele jobs. Vrouwen hebben ook minder toegang tot vorming en promotie. Bovendien worden premies (resultaats- en prestatiegebonden) en voordelen in natura vaker toegekend in hoofdzakelijk mannelijke sectoren en ondernemingen. Naast deze factoren is er het feit dat vrouwen vaker dan mannen werken in KMO's en in ondernemingen zonder vakbondsvertegenwoordiging. Hier is de loonkloof groter dan in ondernemingen met een vakbondsvertegenwoordiging. De oorzaken die verband houden met de gezinssituatie (al dan niet getrouwd zijn of kinderen hebben, ...) komen op de tweede plaats; gevolgd door de individuele kenmerken van de werknemers en werkneemsters zoals opleidingsniveau en studierichting, ervaring en anciënniteit in de onderneming.

Het onverklaarbare deel van de kloof, wat toch nog goed is voor 51,8%, wordt toegeschreven aan rechtstreekse discriminatie op basis van geslacht. Dit betekent dat er toch ook nog verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen met hetzelfde beroep, dezelfde functie, dezelfde opleiding, dezelfde anciënniteit...

Onze vakbond wil de loonkloof uit de wereld helpen en zowel mannen als vrouwen een gelijk loon verzekeren voor een gelijkwaardige job.

Tips om te werken rond de loonkloof

- Op www.hetacv.be vind je onder thema's - gelijke kansen M/V allerlei informatie, brochures en instrumenten om aan de slag te gaan rond het thema gelijk loon en gelijke kansen.
- Je vindt ook informatie over de loonkloofwet, die ondernemingen verplicht om de sociale balans te splitsen naar M/V, maar ook elke twee jaar een bezoldigingsanalyse te maken.
- De brochure "Pak de loonkloof in je onderneming aan" begeleidt je concreet door de verschillende stappen om de loonkloof en andere factoren te analyseren in je onderneming, en helpt meteen ook om acties op te zetten hierrond.



Thema 2 Combinatie werk en gezin/zorg

Het bedrijfsleven vraagt steeds meer flexibiliteit en de werkuren zijn niet steeds aangepast aan schooluren en kinderopvang. De combinatie van werk en gezin stelt heel wat buitenshuis werkende mannen en vrouwen voor problemen. In het geval van eenoudergezinnen is de combinatie nog minder evident. Voor het ACV moeten overheid en werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen om de combinatie van werk en gezin haalbaar te maken.

Tips om werk te maken van een betere combinatie 'werk en gezin/zorg'

- Neem de ACV-checklist gezinsvriendelijke bedrijven onder de loep en overloop de verschillende vragen.
- Ga na welke groepen van werknemers met welke specifieke problemen op het vlak van de combinatie werk en gezin/zorg te maken hebben.
- Breng de militanten en werknemers op de hoogte van de faciliteiten, maar ook van de eventuele beperkingen binnen de onderneming op het vlak van combinatie werk en zorg.
- Zoek naar creatieve oplossingen binnen het bedrijf en creëer openheid voor nieuwe vormen van werkorganisatie zowel bij werknemers als bij de werkgever.
- Informeer militanten/werknemers over de (ook negatieve) effecten van deeltijds werken en loopbaanonderbreking op het directe inkomen, hun verdere loopbaan en socialezekerheidsrechten (gelijkgestelde periodes voor pensioen, brugpensioen e.a.).



Thema 3 Flexibiliteit

Werkgevers vragen steeds meer flexibiliteit van werknemers. Die flexibiliteit kan op verschillende manieren worden ingevoerd. Voor beroepen waarin mannen oververtegenwoordigd zijn betekent dit vaak ploegenarbeid en nachtarbeid. Voor beroepen waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, gaat het veeleer om (kleine) deeltijdse contracten en variabele uurroosters. Deze problemen belangen zowel mannen als vrouwen aan en moeten dus door vakbondsacties worden aangepakt.

Tips om te werken rond flexibiliteit en deeltijds werk

- Bekijk de flexibiliteit in jouw bedrijf. Bekijk en bespreek de gegevens uit de sociale balans; praat ook met werknemers zelf. Tracht daarbij volgende vragen te beantwoorden:
- Welke vormen van flexibiliteit komen voor op de werkvloer (contractueel, arbeidsorganisatie, arbeidstijd)?
- Hoeveel deeltijdse werknemers werken er? Wie werkt deeltijds/voltijds?
- Kiezen mensen zelf voor deze statuten of wordt dit opgelegd door de werkgever?
- Kan je makkelijk meer uren krijgen?
- Kan je gemakkelijk naar een ander arbeidsregime overstappen?
- Maak een overzicht van de knelpunten en pak ze één voor één aan. Zoek samen naar oplossingen.
- Maak de materie bespreekbaar, zowel onder werknemers als met de werkgever.



Thema 4 Opleiding

Mensen met een laag of geen diploma raken veel moeilijker aan een job. Vele van deze kortgeschoolde werknemers zijn vrouwen. Er zijn voor hen minder banen en minder kansen. Het is vaak ook niet lonend om betaald werk te verrichten omdat het loon te laag ligt in vergelijking met de werkloosheidsvergoeding of omdat de kosten verbonden aan werken erg hoog kunnen oplopen. Dat noemt men de werkloosheidsval. Werkende kortgeschoolde vrouwen hebben ook minder kansen op het volgen van een opleiding tijdens het werk. Veel werkgevers gaan er van uit dat ze niet geïnteresseerd zijn in vorming, dat zo'n investering niet rendeert omdat zij toch voor de kinderen kiezen en niet voor promotie of meer uitdagingen op het werk.

Tips om vorming en opleiding op de syndicale agenda te zetten

- Ga na wie welke vorming volgt in je onderneming. Bekijk hiervoor ook de sociale balans. Tracht volgende vragen te beantwoorden:
 - Welke groepen werknemers volgen veel, soms of nooit vorming?
 - Hebben v/m gelijke toegang?
 - Hebben ook risicogroepen (alloctonen, kortgeschoolden, personen met een beperking,...) vorming?
- Pleit voor een vormingsplan (bedrijfsopleidingsplan) in de onderneming.
- IJver voor de erkenning van verworven competenties.
- Breng deze materie ter sprake in de ondernemingsraad en tracht van vorming een werkingspunt te maken.
- Vraag naar de ACV-brochure 'Opleiding voor werknemers'.



Thema 5 Gelijke kansen in de interprofessionele werking

Tips om ook in de lokale interprofessionele werking te werken rond gelijke kansen v/m

- Ga na welk beleid de lokale overheid voert rond 'gelijke kansen v/m' en 'combinatie van arbeid en gezin': kinderopvang, mobiliteit, gezinsondersteunende diensten, gelijke kansen. Nodig de schepen van gelijke kansen/welzijn/werk uit.
- Kernvraag is altijd: wie zijn de mensen die bij het probleem betrokken zijn? Bijvoorbeeld wie heeft nood aan kinderopvang? En hoe kunnen we deze mensen betrekken bij de werking: via info, via een bevraging, via deelname aan een project?
- Ga na hoe je rond eerder bedrijfsgebonden thema's ook lokaal je steentje kan bijdragen, bv. via informatie, sensibilisering of actie.
- Moedig bedrijfsmilitanten ook aan om lokaal werk te maken van de gelijke kansen in hun bedrijf; zet het thema geregeld op de agenda en wissel ervaringen uit; ga na welke ondersteuning zij nodig hebben; nodig de vrijgestelden van de genderwerking uit...
- Peil naar de vormings- en opleidingsmogelijkheden en kansen op werk van werkzoekenden, mannen en vrouwen, in jouw regio.
- Wat zijn belemmeringen tot het volgen van vorming/ opleiding/trajectbegeleiding: mobiliteit, onwetendheid over opleidingen, gebrek aan kinderopvang, kostprijs, wachtlijsten...?
- Leg contact met de blijfconsulent en de verantwoordelijke van de werkzoekendenwerking van het ACV in jouw regio.
- Zoek samen met hem/haar naar oplossingen voor de problemen.

Met zijn bijblijfwerking wil het ACV werknemers en kansengroepen binnen de werkzoekenden mee een duwtje in de rug geven bij hun zoektocht naar werk. Via individuele en/of collectieve begeleidingen informeren de ACV-bijblijfconsulenten betrokkenen rond hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hoe deze te verhogen (sollicitatietips, opleidingsaanbod, kinderopvangmogelijkheden in de buurt,...). Zie www.acv-bijblijven.be

Aan de slag

Belangen verdedigen van werknemers én werkneemsters

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Tijd om die om te zetten in acties.

- Bepaal met je militantenkern de prioriteiten. Noteer wat je binnen de onderneming dan wel via de sector moet opnemen.
- Welke voorstellen van acties heb je om directe en indirecte discriminaties weg te werken?
- Werk een stappenplan uit: doel, aanpak, timing.
- Wat heb je nodig om ermee van start te gaan? En wie kan je hierbij helpen?

Actiepunt 5: Werk maken van minstens 1/3^e vrouwen in de vakbond en meer gelijke kansen V/M

Werken rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen doen we ook omdat we ons daartoe hebben verbonden. Op het ACV-Congres van 2002 beslisten honderden militanten dat er minstens 1/3^e vrouwen in de instanties van het ACV moeten zijn en dat er meer aandacht moet zijn voor gelijke kansen in de vakbondswerking. De ACV-congressen van 2006, 2010 en 2015 herbevestigden en versterkten deze doelstellingen. Om die doelstellingen te behalen, werken alle verbonden en centrales aan een actieplan voor gelijke kansen.

Nog een belangrijk document is het **Charter Gender mainstreaming**. Op 23 september 2004 ondertekenden de drie Belgische vakbonden een charter. In dat charter verbinden de vakbonden zich ertoe om bijzondere inspanningen te doen in verband met gender mainstreaming. Met Gender mainstreaming wordt bedoeld dat je het beleid zo verandert dat systematisch rekening wordt gehouden met gelijkheid v/m.

Checklist

- Ben jij op de hoogte van de resoluties gelijke kansen van het congres 2015?
- Is er een actieplan v/m in jouw organisatie, in het verbond, in de centrales?
- Ken je de inhoud van het actieplan? Word je op de hoogte gehouden van de voortgang?
- Ken je het charter gender mainstreaming van de vakbonden?
- Ken je de inhoud van het charter?
- Is er een aanspreekpunt, voor het dossier gelijke kansen v/m in je organisatie?
- Is er een werkgroep hierrond in je organisatie?

Tips om te ijveren voor een actieplan gelijke kansen v/m in je verbond of centrale (mocht dat er nog niet zijn)

- Vraag de resoluties van het Congres 2015 op, net als het charter gender mainstreaming.
- Vraag dat er geregeld wordt gecommuniceerd over het actieplan en over de uitvoering en voortgang.
- Zit er in het actieplan ook een actiepunt over gelijke kansen in het sociaal overleg? Zo niet, doe dan voorstellen.

Tips om een actieplan gelijke kansen op te maken

- Maak een actieplan op om je lokale werking dynamischer te maken (jonger, vrouwelijker, diverser...).
- Formuleer ook een doelstelling rond representativiteit v/m en diversiteit: minstens 1/3^e van het andere geslacht moet bij de werking worden betrokken.
- Zet de nodige actiepunten op een rij.
- Werk rond punten waar (jonge) mannen en vrouwen van wakker liggen en betrek hen hierbij.
- Er zijn heel wat thema's met v/m-aandachtspunten die je lokaal kan opnemen: werkvriendelijke gemeente, toeleiding werkzoekenden naar werk, gezinsvriendelijke bedrijven, buitenschoolse kinderopvang, mobiliteit...

Start nu met de voorbereidingen van de sociale verkiezingen 2020

- Maak met je militantenkern een actieplan op om toe te werken naar een representatieve samenstelling van de lijsten.
- Formuleer een duidelijke doelstelling, concrete acties en een stappenplan.
- Doe een beroep op een secretaris of vrijgestelde uit je verbond.
- Maak gebruik van de vorige tips, zie o.a. aanspreken van v/m.

Aan de slag

Een actieplan voor het versterken van de gendergelijkheid in het ACV.

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Tijd om die om te zetten in acties.

- Welke bestaande goede voorbeelden/praktijken voor meer representativiteit en gelijke kansen kan je voor je eigen werking ook gebruiken?
- Werk een stappenplan uit voor de eigen werking: doel, aanpak, timing:
 - werken aan minstens 1/3 vertegenwoordiging van vrouwen in de instanties
 - werken aan gelijke kansen v/m (zie vorige Aan de slag-stukjes)

Genderwoordenlijst

Als het gaat over gender en gelijke kansen v/m duiden vaak vaktermen op in publicaties en artikels. We leiden je in alfabetische volgorde door een aantal begrippen.

Diversiteit: wanneer verscheidenheid, verschillen tussen mensen worden erkend en als waardevol beschouwd. Diversiteit uit zich op het vlak van geslacht, afkomst, handicap, uiterlijk, opleidingsniveau, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur...

Evenredige vertegenwoordiging: het aantal vrouwelijke of mannelijke mandaten staat in verhouding tot het aantal vrouwelijke of mannelijke leden in de organisatie.

Excuustruus: een vrouw die in de organisatie wordt aangesteld niet omwille van haar capaciteiten, maar om te voldoen aan de 1/3e vertegenwoordiging.

Gender: het geheel van eigenschappen en rollen die de meeste mensen 'typisch' mannelijk of vrouwelijk vinden.

Gender mainstreaming van het beleid: het beleid en de beleidsprocessen zo veranderen dat er systematisch rekening wordt gehouden met gendergelijkheid in heel het beleid, op alle niveaus en in alle fasen.

Glazen plafond: een onzichtbare barrière in bedrijven en organisaties, die vrouwen het opklimmen naar leidinggevende functies belet.

Horizontale segregatie: onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende sectoren en beroepen. Vrouwen doen vaak jobs die minder worden betaald.

Pariteit: evenveel vrouwen als mannen.

Loonkloof: verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen.

Positieve actie: maatregelen om discriminatie van een bepaalde groep in de organisatie weg te werken door hen een duwtje in de rug te geven zonder de kwalificatievereisten te verlagen.

Positieve discriminatie: houdt in dat men de kwalificatievereisten voor mensen uit de onderverte-

genwoordigde groepen (vrouwen, allochtonen,...) verlaagt opdat ze gemakkelijker zouden in- en doorstromen in de organisatie.

Quota: een vastgelegd en verplicht te bereiken percentage van de ondervertegenwoordigde groep (vrouwen, mensen met een migratie-achtergrond...). Het niet bereiken van deze norm houdt soms een sanctie in.

Verticale segregatie: onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over niveaus of posities met een drastisch afnemend aantal vrouwen naarmate de functie hoger wordt.

1/3e-regel: een overheersende cultuur kan maar worden doorbroken wanneer minstens één derde van een minderheid in de organisatie wordt opgenomen. Er is een minimale aanwezigheid van 33% vereist opdat de laagst vertegenwoordigde groep niet meer wordt benaderd vanuit haar eigen (stereotiepe) kenmerken.

Nuttige websites

ACV – www.hetacv.be

AMAZONE, kruispunt Gendergelijkheid – www.amazone.be

Gelijke kansen in Vlaanderen – www.gelijkekansen.be

Impuls, Vorming & inspiratie voor mensen, groepen & organisaties – www.impulsvorming.be

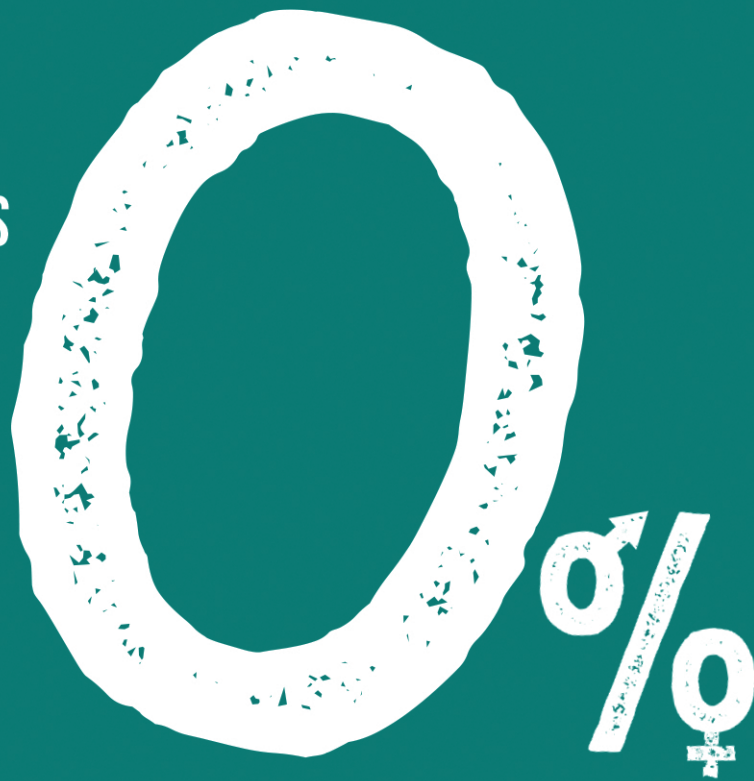
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (federaal) – www.igvm-iefh.belgium.be

Nederlandstalige Vrouwenraad, beslist feminist – www.vrouwenraad.be

Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen – www.raadvandegelijkekansen.be

RoSa – Kenniscentrum voor gender en feminisme – <http://rosavzw.be/>

**VROUWEN VERDIENEN OP JAARBASIS
21% MINDER DAN MANNEN.
BIJ HET PENSIOEN
IS HET VERSCHIL ZELFS 28%.
WIJ VRAGEN EEN VERSCHIL VAN 0%.**



WWW.NULPROCENT.BE